

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SATUAN  
KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA SURABAYA  
( Studi Empiris pada Dinas Kementerian Agama Kota Surabaya )

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

Rizky Yoga Cristian Abriansyah  
0913010057/FE/EA

Kepada

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2013

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SATUAN  
KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA SURABAYA  
( Studi Empiris pada Dinas Kementerian Agama Kota Surabaya )

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi



Diajukan Oleh :

Rizky Yoga Cristian Abriansyah  
0913010057/FE/EA

Kepada

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

JAWA TIMUR

2013

SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SATUAN  
KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA SURABAYA  
( Studi Empiris pada Dinas Kementerian Agama Kota Surabaya )

Disusun Oleh :

Rizky Yoga C.A  
0913010057/FE/AK

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh  
Tim Penguji Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
pada tanggal 20 JUNI 2013

Pembimbing :

Tim Penguji :

Pembimbing Utama

Ketua

Dr. Hero Priono, M.Si, Ak

Dr. Hero Priono, M.Si, Ak

Sekretaris

Drs. Ec. Muslimin, M.Si

Anggota

Drs. Ec. Sjarief hidayat, M.Si

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, MM.  
NIP. 196 309 241 989 031 001

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur kepada Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang tak terhingga sehingga penulis berkesempatan menimba ilmu hingga jenjang Perguruan Tinggi. Berkat rahmatNya pula memungkinkan penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURABAYA” ( Studi Empiris pada Dinas Kementerian Agama Kota Surabaya ).

Sebagaimana diketahui bahwa penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE). Walaupun dalam penulisan skripsi ini penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran dan bantuan maupun dorongan dari beberapa pihak maka skripsi ini tidak akan mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, M.P selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

2. Bapak. Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.
3. Bapak. Drs. Ec. H. R.A Suwaidi, M.S selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya
4. Bapak Dr. Hero Priono, SE, M.Si, Ak selaku Ketua Program studi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Bapak Dr. Hero Priono, M.Si, Ak selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna sehingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak Dr. Gideon Setyo Budi, M.Si selaku Dosen Wali yang telah memberi bantuan dan nasihat sewaktu kuliah.
7. Bapak dan Ibu dosen program studi akuntansi fakultas ekonomi Universitas Pembangunan Nasional ”Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama di bangku kuliah.
8. Kedua Orang Tua, Serta kedua adik yang telah memberikan doa, kasih sayang, dukungan dan bantuannya secara moril maupun materiil yang telah diberikan selama ini sehingga mampu menghantarkan penulis menyelesaikan studinya.
9. Sahabat seangkatan dan seperjuangan yang selalu ada disetiap suka dan duka.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan didalam penulisan skripsi ini, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan di masa mendatang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Surabaya, Juni 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
ABSTRAK .....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Landasan Teori .....	8
2.2.1 Kinerja SKPD .....	8
2.2.1.1. Tujuan Penilaian Kinerja .....	11
2.2.1.2. Pengukuran Kinerja .....	12
2.2.1.3. Tujuan Pengukuran Kinerja .....	14
2.2.1.4. Jenis Pengukuran Kinerja .....	15
2.2.2. Kualitas Sumber Daya Manusia .....	16
2.2.3. Komunikasi .....	18

2.2.4.	Komitmen Organisasi .....	19
2.2.5.	Hubungan Kualitas SDM dengan Kinerja SKPD .....	24
2.2.6.	Hubungan Komunikasi dengan Kinerja SKPD.....	25
2.2.7.	Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja SKPD ...	26
2.3.	Kerangka Pikir .....	26
2.4.	Hipotesis .....	27

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	29
3.1.1.	Definisi Operasional .....	30
3.1.2.	Pengukuran Variabel .....	31
3.2.	Teknik Penentuan Sampel .....	35
3.2.1.	Obyek dan Populasi .....	35
3.2.2.	Sampel .....	36
3.3.	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3.1.	Jenis Data .....	36
3.3.2.	Sumber Data .....	37
3.4.	Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas .....	38
3.4.1.	Uji Validitas .....	38
3.4.2.	Uji Reliabilitas .....	39
3.4.3.	Uji Normalitas .....	39
3.5.	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....	40
3.5.1.	Uji Asumsi Klasisk (BLUE) .....	40
3.5.2.	Teknik Analisis .....	41



3.5.3. Teknik Analisis .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	44
4.1.1. Sejarah singkat Departemen Agama .....	44
4.1.2. Visi dan Misi .....	50
4.1.2.1. Visi . .....	50
4.1.2.2. Misi .....	50
4.1.3. Lokasi Instansi . .....	50
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	50
4.2.1. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia . .....	51
4.2.2. Variabel Komunikasi .....	52
4.2.3. Variabel Komitmen Organisasi .....	54
4.2.4. Variabel Kinerja SKPD .....	56
4.3. Uji Kualitas Data .....	57
4.3.1. Uji Validitas .....	57
4.3.2. Uji Reliabilitas . .....	61
4.3.3. Uji Normalitas .....	62
4.4. Uji Asumsi Klasik . .....	63
4.4.1. Multikolinieritas .....	63
4.4.2. Heteroskedastisitas .....	64
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda .....	65
4.5.1. Persamaan Regresi . .....	65
4.5.2. Koefisien Determinasi .....	67

4.5.3. Uji Hipotesis . . . . .	68
4.5.3.1. Uji Kesesuaian Model F . . . . .	68
4.5.3.2. Uji t . . . . .	69
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian dan Implikasi Penelitian . . . . .	71
4.6.1. Pembahasan Hasil Penelitian . . . . .	71
4.6.2. Implikasi Penelitian . . . . .	73
4.7. Perbedaan Hasil Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu . . .	73
4.8. Keterbatasan Penelitian . . . . .	75
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan dan Saran . . . . .	76
5.1.1. Kesimpulan . . . . .	76
5.1.2. Saran . . . . .	77
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Anggaran Kementrian Agama Kota Surabaya Tahun 2009-2011	3
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi pada variabel Kualitas SDM .....	51
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi pada variabel Komunikasi .....	53
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi pada variabel Komitmen Organisasi .....	54
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi pada variabel Kinerja SKPD .....	56
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas variabel Kualitas SDM ( $X_1$ ) .....	57
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas variabel Komunikasi ( $X_2$ ) .....	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) .....	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas variabel Kinerja SKPD ( $Y$ ) .....	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	62
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas .....	63
Tabel 4.11	Hasil Nilai VIF .....	64
Tabel 4.12	Hasil Uji Rank Spearman .....	65
Tabel 4.13	Persamaan Regresi Linier Berganda .....	66
Tabel 4.14	Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68
Tabel 4.15	Hasil Uji F variabel bebas dengan variabel terikat.....	69
Tabel 4.16	Coefficients .....	70
Tabel 4.17	Rangkuman Penelitian Terdahulu dengan Sekarang .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	27
------------	---------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisioner

Lampiran 2 : Distribusi Frekuensi

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas Sumber Daya  
Manusia

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi

Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja SKPD

Lampiran 7 : Uji Normalitas pada Variabel Kualitas SDM, Komunikasi,  
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD.

Lampiran 8 : Uji Pengaruh Kualitas SDM, Komunikasi, dan Komitmen  
Organisasi Terhadap Kinerja SKPD.

Lampiran 9 : Struktur organisasi Dinas Kementerian Agama Kota Surabaya

## ABSTRACT

Quality of human resources associated with the ability of members SKPD to perform their duties based on background education, training acquired respondents, an understanding of their duties, in conducting performance readiness. As well as the communication, the communication should also be considered. Because the communication relates to the media used to express ideas and concepts in order to support the implementation of the duties and responsibilities given to the Regional Working Units (SKPD). In addition, organizational commitment should not be forgotten, because the organizational commitment related to the ability to take responsibility for the things entrusted to someone.

The population consists of 31 managers who work at the Department of Religious Affairs of Surabaya City. The sample used is a census technique in which each member of the population has an equal chance to be sampled. The data used are primary data and secondary data. While the analysis techniques used are Linear Regression analysis. Later in the analysis of the results of the analysis with the tested classical assumption, F test and t test.

These results indicate that the variable quality of human resources, communication variables, and organizational commitment variables negative effect on SKPD performance. In addition, the variable quality of human resources, communication variables, and organizational commitment variables did not significantly affect SKPD performance can be seen from the results of the t test significance values  $> 0.05\%$ .

**Keywords:** Quality of Human Resources, Communications, Organizational Commitment, and SKPD Performance.

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SATUAN  
KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA SURABAYA**  
( Studi Empiris pada Dinas Kementerian Agama Kota Surabaya )

Oleh  
Rizky Yoga Cristian Abriansyah

**ABSTRAK**

Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kemampuan dari anggota SKPD dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan yang diperoleh responden, pemahaman tentang tugasnya, kesiapan dalam melakukan kinerjanya. Begitu juga dengan komunikasi, komunikasi juga harus diperhatikan. Karena komunikasi berkaitan dengan media yang digunakan untuk mengemukakan ide dan gagasan dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Selain itu juga komitmen organisasi tidak boleh dilupakan, karena komitmen organisasi berkaitan dengan kesanggupan untuk bertanggungjawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 manajer yang bekerja pada Dinas Kementrian Agama Kota Surabaya. Sampel yang digunakan adalah teknik sensus dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Data yang dipergunakan adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik analisis yang dipergunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis kemudian di analisis dengan uji asumsi klasik, uji F dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas SDM, variabel komunikasi, dan variabel komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja SKPD. Selain itu, variabel kualitas sumber daya manusia, variabel komunikasi, dan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD yang dapat dilihat dari hasil uji t yang nilai signifikannya  $> 0,05\%$ .

Kata kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja SKPD.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Meurut Undang-undang (UU) No. 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah yang telah direvisi menjadi Undang-undang No.32 Tahun 2004 dan telah diubah dengan peraturan perundang-undangan (Perpu) No.3 tahun 2005 serta UU No.25 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah yang setelah direvisi berubah menjadi UU No.33 tahun 2004, menjadi awal dari otonom i daerah. Otonomi daerah adalah usaha pemanfaatan daerah dalam pengambilan keputusan daerah berkaitan dengan pengelolaan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan kepentingan, prioritas, dan potensi daerah tersebut. Dengan pemberian otonomi daerah kabupaten dan kota, pengelolaan keuangan sepenuhnya berada di tangan Pemerintah Daerah. Seiring dengan otonomi daerah yang terjadi, maka didirikanlah SKPD (Satuan Kerja Perangkat daerah) yang merupakan instrumen manajemen pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala SKPD. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), bisa meliputi Badan, Dinas, Kantor dan unit lainnya.

Dengan adanya semangat reformasi untuk terjadinya perubahan system pemerintahan kearah yang lebih baik (Good Governance ). Tuntutan akan adanya pemerintahan yang baik ini ditujukan pada aparatur pemerintah menyangkut prestasi kerja yang menuntut pemerintah agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dengan cara memberikan pelayanan yang



berkualitas serta adanya pembagian tugas secara baik pada organisasi pemerintahan tersebut (Baridwan dalam Tuasikal, 2007).

Sesuai dengan tuntutan akan adanya pemerintahan yang baik, maka dibutuhkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang harus dimiliki adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. (Widodo, 2001 dalam Kharis, 2010), Kemudian salah satu faktor yang dianggap penting berikutnya adalah komunikasi dalam hal ini adalah kecakapan aparatur pemerintah untuk berkomunikasi dalam pengambilan keputusan dan kinerja aparatur dalam menjalankan tugasnya. Dan faktor yang terakhir yang dapat menunjang terjadinya pemerintahan yang baik dan bersih adalah komitmen organisasi. Menurut Griffin (2008) komitmen organisasi (organisational commitment) adalah sikap yang mencerminkan bagaimana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Dan Tuntutan instansi terhadap kinerja yang baik adalah untuk menjaga eksistensi atau kelangsungan hidup instansi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari realisasi laba instansi yang telah ditentukan pada awal periode dengan hasil yang dicapai selama periode tersebut. Dalam penelitian ini instansi yang menjadi sampel adalah Kementerian Agama Kota Surabaya, data Anggaran setelah pajak dalam empat tahun terakhir Kementerian Agama Kota Surabaya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Anggaran Kementerian Agama Kota Surabaya Tahun 2009 - 2011

THN	RKAP (Rp)	REALISASI (Rp)	SELISIH (Rp)	KET.
2009	2.047.876.000	975.274.000	1.072.602.000	Defisit
2010	4.498.462.000	1.035.971.000	3.462.491.000	Defisit
2011	2.095.100.000	2.008.695.000	286.405.000	Defisit

Sumber : Kementerian Agama Kota Surabaya

RKAP = Rencana Kerja dan Anggaran Pendapatan

Berdasarkan data diatas yang diperoleh dari Kementerian Agama Kota Surabaya, menunjukkan terjadinya selisih anggaran dari tahun 2009 – 2011, pada tahun 2009 target yang ditetapkan Rp. 2.047.876.000 tetapi realisasinya Rp. 975.274.000, terjadi selisih Rp. 1.072.602.000, pada tahun 2010 target yang ditetapkan Rp. 4.498.462.000 tetapi realisasinya Rp. 1.035.971.000, terjadi selisih Rp. 3.462.491.000 dan pada tahun 2011 target yang ditetapkan Rp. 2.095.100.000 tetapi realisasinya Rp. 2.008.695.000, terjadi selisih Rp. 286.405.000, dan dapat menjadi gambaran pada Dinas Kementerian Agama Kota Surabaya, dalam penyusunan anggaran Dinas Kementerian agama harus mempunyai pegawai yang memiliki SDM yang berkualitas, komunikasi antar pegawai harus baik agar mempermudah kerja sama dan pegawai dinas kementerian agama kota Surabaya harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Dengan adanya beberapa factor tersebut maka kinerja SKPD pada umumnya pemerintah kota Surabaya menjadi hal yang penting karena hingga kini kinerja SKPD yang berada di kota Surabaya kerap menjadi sorotan publik, karena

masih banyaknya kineja SKPD di Kota Surabaya masih belum optimal kinerjanya. Salah satunya adalah masalah yang belum optimal adalah kuota haji seperti yang di ungkapkan oleh wakil gubernur Jawa timur pada melepas kloter 80 asal Bondowoso yang merupakan kloter terakhir embarkasi Surabaya. Bapak Syaifullah Yusuf selaku wakil gubernur Jawa Timur mengatakan menerangkan masalah kuota haji yang menjadi kendala utama, sedangkan masalah lainnya, seperti buku nikah, paspor palsu, dan masalah barang bawaan lainnya bisa diketahui (SURYA Online, SURABAYA). Seharusnya, pencapaian kinerja AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) harus didasari unsure perencanaan kinerja. Tujuan kinerja dan evaluasi kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya menjadi perhatian pimpinan masing – masing SKPD karena hasil penilaian kinerja Pemerintahan Kota Surabaya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dengan adanya faktor-faktor diatas hendaknya sejalan dengan peningkatan kinerja pemerintahan ini. Hal ini penting untuk dievaluasi untuk mengingat banyaknya peraturan tertulis yang sudah dibuat oleh pemerintah pusat sampai pada kebijakan pemerintah daerah itu sendiri. Jangan sampai hanya menjadi sebatas peraturan dan teori, karena dalam membuat peraturan itu sendiri, Negara telah menghabiskan banyak dana. Realisasi dari faktor-faktor diatas diharapkan mampu menghapus pandangan negatif masyarakat mengenai kinerja pemerintah.

Peneliti memilih Dinas Kementerian Agama Kota Surabaya sebagai objek penelitian karena lokasi Dinas Kementerian Agama Kota Surabaya yang muda dijangkau oleh peneliti dan memudahkan peneliti berinteraksi dengan responden

SKPD pemerintah dan Dinas Kementrian Agama Kota Surabaya merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berada pada wilayah pemerintahan Kota Surabaya.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SKPD yang dilakukan Dinas Kementerian Agama Kota Surabaya yang dituangkan dalam sebuah skripsi yang berjudul : “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kabupaten Mojokerto (Studi Empiris pada Dinas Kementerian Agama Kota Surabaya)

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

- 1 : Apakah kualitas Sumber Daya berpengaruh terhadap kinerja SKPD
- 2 : Apakah kualitas Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD
- 3 : Apakah kualitas Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris apakah Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja SKPD.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat member manfaat bagi Peneliti, Pemerintah daerah, Akademisi dan peneliti selanjutnya. Manfaat penelitian dapat diuraikan sebagai berikut ;

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini merupakan suatu sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan dalam bidang akuntansi, manajemen dan keuangan daerah khususnya tentang kinerja SKPD;
- b. Bagi organisasi perangkat daerah pemerintah Kota Surabaya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran kepada setiap SKPD yang berada pada wilayah pemerintah Kota Surabaya dan meningkatkan kualitas kinerja dalam masing - masing SKPD;
- c. Bagi akademisi dan peneliti lanjutan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.